

INAIL

Il reinserimento lavorativo degli infortunati

Stefania De Luca



**PER INAIL UNA PERSONA
CON DISABILITÀ DA LAVORO
OCCUPA UN POSTO IMPORTANTE.
IL SUO.**

15 mila euro
per la formazione

40 mila euro
per l'adeguamento
della postazione
di lavoro

95 mila euro
per l'abbattimento
delle barriere
architettoniche

INAIL

Progetti personalizzati per il reinserimento

Inail sostiene i datori di lavoro con interventi per il superamento e l'abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro, l'adeguamento e l'adattamento delle postazioni di lavoro e la formazione. Rimborso o anticipo delle spese fino a un massimo di 150.000 euro a progetto. Per informazioni più dettagliate vai su inail.it

INAIL, la persona al centro del nostro impegno

Lavoratore = Risorsa= Relazione tra aspetti personali e contesto

- E' *l'incontro* funzionale, produttivo, efficace tra la persona lavoratrice e il contesto in cui opera che rende risorsa un'unità lavorativa (direbbe la L.68/99 «Norme per il diritto al lavoro dei disabili»: «collocamento mirato»).
- Questa relazione persona-contesto richiede degli adattamenti *reciproci*, delle soluzioni *concrete*, delle misure *adeguate* (direbbe la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità: degli "accomodamenti ragionevoli").
- Vale per ogni lavoratore; vale per il lavoratore con disabilità

Lavoratore = Risorsa= Relazione tra aspetti personali e contesto

- L'esperienza del reinserimento lavorativo delle persone con disabilità presenta esigenze e **dinamiche comuni a tutti**= < resistenza verso ciò che è conosciuto
- L'infortunato proviene dal mondo del lavoro. Ha quindi già una relazione con il contesto lavorativo
- Se l'infortunio o la malattia professionale comportano una lesione all'integrità psicofisica del lavoratore, **la relazione può essere riannodata** attraverso soluzioni concrete, misure adeguate, adattamenti reciproci? Può essere produttiva?
- Cosa può/deve fare il contesto/datore? Cosa può/deve fare la persona/lavoratore? Quali interventi di facilitazione possono essere attivati? A carico di chi?
- Il reinserimento è un onere da pagare o può essere un'opportunità per i soggetti della relazione (lavoratore e datore)?

Lavoratore = Risorsa= Relazione tra aspetti personali e contesto

- L'occupazione e le condizioni di lavoro sono elementi chiave per garantire pari opportunità a tutti i cittadini e contribuiscono notevolmente alla piena partecipazione degli stessi alla vita economica, culturale e sociale e alla realizzazione personale
- La Direttiva 2000/78/CE stabilisce un quadro generale per la *parità di trattamento* in materia di occupazione e di condizioni di lavoro
- Fissa requisiti minimi, lasciando liberi gli Stati membri di introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli. Gli Stati membri devono prendere le misure necessarie che permettano loro di garantire in qualsiasi momento i risultati imposti dalla direttiva

Il quadro normativo

**Art. 5, Direttiva
2000/78/CE**

Per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili, sono previste soluzioni ragionevoli. Ciò significa che il datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato. Tale soluzione non è sproporzionata allorché l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili

**Convenzione ONU sui
diritti delle persone
con disabilità
(2006)**

Per accomodamento ragionevole si intendono le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati, che non impongono un onere sproporzionato o eccessivo, adottati, ove ve ne sia necessità, in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali

**Art. 3, comma 3-bis
D. Lgs. 216/2003
(aggiunto nel 2013)**

...al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro... sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli nei luoghi di lavoro...

**Art. 1, comma 166
Legge 190/2014**

Pur non attuando una traslazione degli oneri dal datore di lavoro all'INAIL, attribuisce a INAIL un ruolo di sostegno al reinserimento e all'integrazione lavorativa, ponendo a carico del bilancio dell'Istituto esclusivamente gli oneri connessi agli interventi

- solo disabilità da lavoro

LEGGE 23 DICEMBRE 2014, N. 190

Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato
(Legge di stabilità 2015)

Art. 1, comma 166

«Sono attribuite **all'INAIL** le **competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro**, da realizzare con progetti personalizzati mirati alla conservazione del posto di lavoro o alla ricerca di nuova occupazione, con interventi formativi di riqualificazione professionale, con progetti per il superamento e per l'abbattimento delle barriere architettoniche sui luoghi di lavoro, con interventi di adeguamento e di adattamento delle postazioni di lavoro. L'attuazione delle disposizioni di cui al presente comma è a carico del bilancio dell'INAIL, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica».

ESEMPLIFICAZIONI DI ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI (in funzione delle esigenze concrete)

- Interventi di natura materiale o strutturale (dalla sostituzione di macchinari alla introduzione di ausili o modifiche ergonomiche, sino alla ristrutturazione edile degli ambienti di lavoro)
- Il trasferimento del lavoratore o il suo distacco
- La riduzione o la riarticolazione dell'orario di lavoro, ad esempio con diversa distribuzione dell'impegno lavorativo nel contratto a tempo parziale
- La rotazione o la esclusione da turni non più sostenibili
- La redistribuzione delle mansioni, inevitabilmente coinvolgente anche altre posizioni lavorative insistenti sul medesimo contesto organizzativo aziendale.

L'obbligo degli **accomodamenti ragionevoli** supera la nozione generale di giustificato motivo oggettivo di licenziamento ex art. 3 della legge n. 604 del 1966 e s.m.i., che vuole le scelte organizzative e gestionali del datore di lavoro un dato intangibile, non scalfibile dal controllo giudiziale (art. 30 della legge n. 183 del 2010), perché rimesso alla originaria e non comprimibile libertà di iniziativa economica dell'imprenditore.

L'obbligo degli accomodamenti ragionevoli dovrà essere pertanto effettivamente commisurato a tutte le misure atte – in concreto – a scongiurare l'espulsione del lavoratore disabile, anche modificando l'assetto organizzativo aziendale, con il solo limite della comprovata sproporzione degli oneri finanziari a tal fine necessari.

Legge n. 68/99 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"

- Art. 4. Per i lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia, **l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento** nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori...
- Qualora per i predetti lavoratori non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, gli stessi vengono **avviati, dagli uffici competenti** di cui all'articolo 6, comma 1, **presso altra azienda**, in attività compatibili con le residue capacità lavorative, **senza inserimento nella graduatoria** di cui all'articolo 8.
- Art. 11. Al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei disabili, gli uffici competenti possono stipulare con il datore di lavoro **convenzioni** aventi ad oggetto la determinazione di un **programma** mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali di cui alla presente legge. Tra le modalità che possono essere convenute vi sono anche...lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento

DALL'INFORTUNIO AL PROGETTO DI REINSERIMENTO LAVORATIVO

- **INAIL: Lettera informativa al datore- Accertamento postumi permanenti infortunato**
- **Datore: Visita del medico competente**, ex art. 41 del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. o dal Servizio di prevenzione dell'ASL, ex art. 5, co. 2, L. n. 300/70 o **Visita medica preventiva in fase preassuntiva**

- **Giudizio** di idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni, ovvero l'inidoneità temporanea o permanente del lavoratore

- **Datore** anche cfr con equipe INAIL: valuta possibili accomodamenti ragionevoli
- Datore e INAIL: Condividono un **Progetto di reinserimento lavorativo**
- Se il lavoratore non può attendere al lavoro senza la realizzazione di specifici interventi, **l'INAIL rimborsa al datore di lavoro il 60% della retribuzione** dalla data di manifestazione della volontà del datore di attivare il progetto fino alla realizzazione degli interventi previsti, per un periodo non superiore a 1 anno.

IL PROGETTO DI REINSERIMENTO LAVORATIVO PERSONALIZZATO

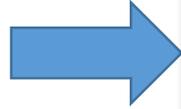


POSSIBILITA' DI PROGETTO/INTERVENTO

1. L'**equipe multidisciplinare** della Sede INAIL, acquisita la manifestazione di volontà del datore di lavoro e del lavoratore, **elabora** un progetto di reinserimento lavorativo
2. Il **datore di lavoro** condivide con il lavoratore una proposta di progetto e la **propone** all'equipe multidisciplinare della Sede INAIL
3. Il **datore di lavoro, per** ragioni di **necessità ed urgenza, realizza** gli interventi di facilitazione al reinserimento lavorativo e chiede all'INAIL il rimborso delle spese sostenute. L'**INAIL** verifica la **coerenza** degli interventi con la finalità del reinserimento e con la situazione dell'assicurato; valuta l'attendibilità del carattere di necessità ed urgenza; verifica la **congruità** dei costi.

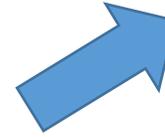
Indipendentemente dal grado di inabilità

PROGETTO



Sostegno alla continuità lavorativa
(Circ. n. 51/2016- Circ. n.6/2019)

(rapporto di lavoro subordinato,
parasubordinato, autonomo, tempo
indeterminato e determinato)

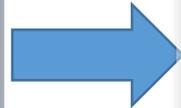


**STESSA
MANSIONE**



**DIVERSA
MANSIONE**

PROGETTO



Sostegno all'inserimento in nuova
occupazione
(Circ. n. 30/2017)

(rapporto di lavoro subordinato, a tempo
indeterminato e determinato)

FASI PER LA REALIZZAZIONE DEL PROGETTO



ANTICIPAZIONI

Entro 20 giorni dalla ricezione del provvedimento di autorizzazione, il datore di lavoro può richiedere alla Direzione regionale o provinciale o alla Sede regionale di Aosta un'**anticipazione**, allegando alla domanda una **fideiussione** bancaria o assicurativa in favore dell'Inail estesa fino alla data massima prevista per la rendicontazione del Progetto.

La Direzione regionale o provinciale o la Sede regionale di Aosta emette provvedimento di accoglimento o diniego.

1 sola volta e per un importo non superiore al 75 % della spesa complessiva rimborsabile (comprensiva di oneri e imposte)

Per un importo corrispondente all'ammontare dell'anticipazione richiesta maggiorato del 10% e prevedere la rinuncia al beneficio della preventiva escussione

Progetto in corso

L'équipe multidisciplinare di I livello della Sede Inail

Responsabile Processo Lavoratori: Anna Maria Zanca

Funzionario Socio-educativo: Stefania De Luca

Dirigente Medico: Caterina Greco

Tecnico CTE: Salvatore Brancato

Professionisti Contarp: G.ppe Barcellona e Clara Resconi

Datore di lavoro:

Cooperativa sociale «Rigenerazioni»

Lavoratori

Con disabilità sul lavoro

Circolare n. 30 del 25 luglio 2017:
Inserimento in nuova occupazione a
seguito di incontro tra domanda e
offerta di lavoro.

